



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Los efectos de la crisis económica en los mayores de 45 años

Autor/es

IKER DE PEDRO MENDILUCE

Director/es

M^a CARMEN SABATER FERNÁNDEZ

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

CIENCIAS HUMANAS

Curso académico

2016-17



Los efectos de la crisis económica en los mayores de 45 años, de IKER DE
PEDRO MENDILUCE

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative
Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los
titulares del copyright.

© El autor, 2017

© Universidad de La Rioja, 2017

publicaciones.unirioja.es

E-mail: publicaciones@unirioja.es



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

TRABAJO DE FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

Y RECURSOS HUMANOS

LOS EFECTOS DE LA CRISIS ECONÓMICA EN LOS MAYORES DE 45 AÑOS

Autor: IKER DE PEDRO MENDILUCE

Tutor: M^a CARMEN SABATER FERNÁNDEZ

CURSO ACADÉMICO 2016-2017

RESUMEN

La crisis económica y financiera que hemos vivido en los últimos años ha marcado nuestras vidas fuertemente. Para determinados colectivos, como los mayores de 45 años, los efectos negativos de la crisis han tenido un impacto superior a la media, poniendo en riesgo tanto su economía personal como la de sus familias.

El aumento de la tasa de paro y los problemas con los que se encuentran a la hora de buscar un nuevo empleo (como el bajo nivel de formación o la falta de energía), hacen que su situación se complique aún más, llegando a ser insostenible en algunos casos.

A lo largo de estas líneas, intentaremos entender desde un punto de vista objetivo la situación actual y cómo ha ido evolucionando y desde un punto de vista subjetivo la experiencia de los mayores de 45 años en el mercado laboral.

Palabras clave: desempleado, nivel de estudios, experiencia profesional, parado de larga duración

ABSTRACT

The economical and financial crisis that we have gone through, it has flagged our lives strongly. For certain collectives, as those older than 45 years old, the negative effects of the crisis have made an impact over the average, compromising both their personal and household economy.

The rise of the unemployment rate and the problems they face when they are looking for a new job (such as low level of training or lack of energy), make the situation even more difficult, sometimes turning into unsustainable.

In the following lines, we are going to try understanding objectively the current situation and its evolution, and subjectively the experience of those older than 45 years old in the labour market.

Key Words: Unemployed, level of training, professional background, long-term unemployed

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	4
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
2. OBJETIVOS.....	9
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	9
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
3. MARCO CONCEPTUAL.....	10
3.1. CONCEPTOS BÁSICOS	10
4. MARCO TEÓRICO.....	13
4.1. ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN MAYOR DE 45 AÑOS.....	13
4.2. EL EMPLEO DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS	19
4.2.1. ACTIVIDAD.....	21
4.2.2. PARO	23
4.2.3. MEDIDAS PARA LA INCLUSIÓN	26
5. MARCO METODOLÓGICO	30
6. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS	33
6.1. EXPERIENCIA E HISTORIA PERSONAL	33
6.2. OPINIÓN O VALOR	35
6.3. SENTIMIENTO.....	36
7. CONCLUSIONES	38
8. BIBLIOGRAFÍA.....	40
9. ANEXOS.....	42
9.1. ANEXO I.....	42

1. INTRODUCCIÓN

1.1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

En los últimos años hemos sido testigos de una situación económica convulsa marcada por la destrucción de puestos de trabajo, el aumento de la edad de jubilación, el riesgo de rescate económico por parte de la UE y la quiebra de innumerables empresas.

Lo primero que tenemos que determinar es qué entendemos por crisis. Según la RAE podemos definir “crisis” como un “cambio profundo y de consecuencias importantes en un proceso o una situación, o en la manera en que estos son apreciados”, lo que trasladado al tema que nos ocupa, hace referencia a un cambio drástico en el estado y el rumbo de la economía a nivel mundial.

La gran crisis financiera en la que se vio sumido todo el planeta comenzó a hacerse visible a finales del verano de 2007, cuando se produjo la quiebra de dos fondos de alto riesgo estadounidenses. Sin embargo, esta quiebra no surgió de la nada, sino que se fue formando entre los años 2004 y 2007 de forma progresiva, siendo gran parte del problema las llamadas “hipotecas subprime”, es decir, préstamos hipotecarios que se concedían a personas con pocos recursos y que tenían un riesgo superior a la media de ser impagados.

Debido a la existencia de este riesgo que se fue acumulando desde 2004, los principales inversores en entidades hipotecarias comienzan a retirarse de este negocio a principios del año 2007, provocando así un problema de liquidez a las entidades en los contratos hipotecarios que ya habían comprometido. Este hecho llevó a que varios fondos flexibles que entraron en quiebra y en julio de 2007, la reserva federal de EEUU advirtió que las pérdidas que habían generado las “hipotecas subprime” alcanzaban ya los 100000 millones de dólares. A partir de este punto, la no devolución de las “hipotecas subprime” y la congelación de las inversiones en el sector hipotecario supusieron el inicio de una crisis económica que se extendió desde EEUU al resto de países del mundo.

En España vivimos la crisis con un incremento prolongado de la conocida como “burbuja inmobiliaria”. Desde 1997 la cantidad de viviendas construidas y el precio de las mismas no hizo sino subir de forma constante. “En 2005 se alcanzó el máximo nivel de ventas de viviendas (987500). En 2006 se registró el nivel más elevado de viviendas

iniciadas (865600) y en el primer semestre de 2007 el nivel de construcción residencial llegó a suponer el 12.4% del PIB” (Rodríguez J. 2014: p 15).

A la vista de estos datos, podemos afirmar que la construcción y venta de viviendas suponía entonces un gran negocio que se exprimió al máximo mediante la construcción residencial masiva y especulación de los precios de las viviendas, incrementándose éste en un 195% entre 1997 y 2007.

Aparentemente, todas las partes ganaban con la construcción y la subida permanente de precios, siendo especialmente favorecida la Administración pública. “Propietarios de suelo, ayuntamientos, promotores, constructoras y asalariados en el sector eran los beneficiarios directos, pero el déficit exterior de la economía se disparaba” (Rodríguez J. 2014: p 15).

El hecho de que estas actividades constituyeran un beneficio a corto plazo y sin riesgo aparente en la economía del momento, fomentó su continua utilización y crecimiento. Sin embargo, las consecuencias negativas que esto acarrearía tarde o temprano, podían advertirse sin demasiado esfuerzo.

Además de todo esto, el constante flujo de inmigración que existía fomentaba tanto el trabajo en el sector de la construcción como la venta de pisos, lo que se conformaba como un círculo de beneficios para todos. Sin embargo, los precios de un bien no pueden aumentar permanentemente.

Cuando se tiene la percepción de que un bien va a continuar subiendo de precio de forma cuasipermanente, muchas personas deciden adquirir este bien en un momento determinado para venderlo más adelante (y a un precio superior) para así obtener un beneficio. El problema llega cuando el precio de ese bien deja de subir porque el mercado percibe que el precio es excesivo, cosa que ocurrió cuando se detuvo la demanda de forma abrupta por la repentina retirada de las inversiones en las entidades hipotecarias.

“Los grandes perdedores han sido los hogares y las empresas que más se endeudaron para comprar o fabricar el bien cuyo precio se pensó que subiría indefinidamente”. (Rodríguez J. 2014: p 17).

Además de esto y a partir del año 2008, la situación financiera de la economía mundial cambió drásticamente cuando en septiembre de ese año, la entidad financiera estadounidense “Lehman Brothers” quebró, generando uno de los momentos de mayor incertidumbre en los mercados de todo el mundo y llevando a una restricción del crédito generalizada.

Esta situación de restricción crediticia se extendió en España desde el mismo momento de la quiebra de “Lehman Brothers” hasta el año 2013, lo que provocó una gran inestabilidad y no hizo sino aumentar los problemas de aquellos que se habían endeudado en el auge de la burbuja inmobiliaria.

La brusca detención de la construcción producida por la drástica bajada de la demanda de viviendas hizo que los niveles de paro aumentaran progresiva e ineludiblemente, llevándonos a la situación con la que nos encontramos en el año 2014, con unos niveles de paro altísimos e insostenibles que generaron problemas a las familias cuyo sustento económico provenía tan solo de personas mayores de 45 años (predominantemente del sector de la construcción).

Este marco situacional que hemos presenciado y sufrido, ha llevado las cifras de paro a las cotas más altas de las últimas décadas, lo que ha hecho que los ingresos de muchas familias hayan disminuido, debido a lo cual, ha aumentado el riesgo de pobreza o exclusión de miles de personas. Esta crítica situación hizo que el gobierno tuviera que tomar medidas excepcionales de austeridad, que se tradujeron en un mayor gasto en prestaciones sociales (ya que más gente empezó a recibirlas) y una reducción drástica de los ingresos fiscales. Estas medidas reguladoras, conocidas como “estabilizadores fiscales automáticos”, comenzaron a no ser suficientes y la intervención del gobierno agudizó la situación.

Esta reducción del empleo y del poder adquisitivo de las familias es, además de un problema económico, un desencadenante de problemas sociales como puede ser la situación personal de cada uno de los parados, que tras varios meses de búsqueda activa de empleo, caen en la desesperanza y tienen la seguridad de que no van a encontrar empleo hagan lo que hagan. Esta sensación de frustración hace que muchas personas decidan dejar de buscar

empleo de forma activa, lo que aumenta aún más las posibilidades de que lleguen al punto en el que agotan las prestaciones por desempleo que legalmente les corresponden.

Son los mayores de 45 años los que más a menudo se han encontrado en esta situación, siendo además los que, normalmente, tienen cargas familiares. Esta situación económica y las personas de las que se tienen que hacer cargo, llevan al extremo la problemática socioeconómica en la que nos encontramos, llegando en muchos casos al límite de perder la vivienda familiar. Esta situación de incertidumbre, crea ansiedad y puede derivar en procesos depresivos que acentúan, aún más si cabe, la dificultad que tienen para encontrar un empleo.

También hay que tener en cuenta el desajuste formativo que tienen los mayores de 45 años. Este desajuste formativo viene dado por el hecho de que éstos, en su mayoría, solo cuentan con estudios primarios o secundarios, pero en pocos casos nos encontramos con titulados superiores o titulados universitarios (perfiles más demandados por las empresas). Esta carencia formativa no es un problema durante su vida laboral activa, pero se convierte en una laguna muy importante cuando, tras años de experiencia en el mundo laboral, esta experiencia no se tiene en cuenta como algo importante.

Todo esto nos coloca en una situación muy difícil, con unas posibilidades de encontrar empleo bajas, con unas tasas de paro muy altas y unas muy bajas expectativas de inserción laboral.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A día de hoy, y a pesar de la ligera recuperación económica que se ha vivido en los últimos dos años, la escena laboral en España es difusa. Desde el inicio de la crisis económica en la que nos vimos envueltos en el año 2008, el aumento del número de parados ha marcado el día a día de miles de personas, hasta llegar en abril de 2013 según la Encuesta de Población Activa (EPA) a la cifra de 6.202.700 parados en el año 2013, lo que suponía una tasa de paro del 27.16%, cifras nunca antes alcanzadas a nivel nacional.¹

¹ Información extraída de “El País”, disponible en:
http://economia.elpais.com/economia/2013/04/25/actualidad/1366872244_350515.html Fecha de consulta:
12/05/2017

Estas inéditas cifras, afectaron en mayor medida a trabajadores que ya se venían incluyendo en el colectivo que se entiende con especiales dificultades de inserción laboral, formado por jóvenes, los discapacitados, extranjeros, las mujeres o la franja que nos ocupa más directamente, los mayores de 45 años.

Este último grupo de trabajadores se considera de especiales dificultades de inserción laboral debido a diversos factores, como puede ser la falta de formación superior, los problemas asociados a su posible falta o merma de productividad. Esto último tenemos que entenderlo dentro del contexto social en el que nos encontramos actualmente, ya que muchas de las personas que ahora son mayores de 45 años comenzaron a trabajar desde muy jóvenes, normalmente en trabajos en los que la exigencia física era y sigue siendo muy alta. Estas altas exigencias físicas, extendidas a lo largo de toda la vida laboral, son la causa de problemas físicos que afectan a la productividad de los trabajadores (por ejemplo, los mineros acaban teniendo problemas respiratorios tras años de jornada laboral bajo tierra, o los trabajadores que llevan toda su vida laboral haciendo movimientos repetitivos, por ejemplo, en cadenas de montaje, desarrollan problemas articulares). Según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, realizada por el INSHT (2011) “los colectivos que con mayor frecuencia manifiestan un peor estado de salud son los trabajadores [...] de 45 años y más” (p. 53), haciendo referencia a que un 23.5% de los trabajadores mayores de 45 años presenta un estado de salud regular, malo o muy malo siendo, junto con los trabajadores de la industria tradicional (24.2%) y los trabajadores del sector hostelero (23.3%) los que peor estado de salud manifiestan, lo que afecta directamente al desempeño satisfactorio de las tareas de su puesto de trabajo.

A todo lo anterior, tenemos que añadir que, según recoge la Fundación Adecco en su informe Mayores de 45 años en riesgo de exclusión en el mundo laboral (2016), “el 70% de los mayores de 45 años parados de larga duración no sigue una estrategia correcta de búsqueda de empleo [...] solo un 26% utiliza las Redes Sociales como canal para buscar empleo [...] el 71% acude a las entrevistas con gran inseguridad” (p. 1).

Está claro que la crisis ha afectado de forma determinante a los trabajadores mayores de 45 años, y queda constatado cuando revisamos los datos que nos proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE).

2. OBJETIVOS

Una vez hemos establecido el ámbito de estudio en el que nos vamos a centrar, pasamos a detallar los objetivos de los que nos vamos a servir para realizar las interpretaciones oportunas de los datos que se obtengan a lo largo de todo el proyecto.

Los objetivos propuestos en este proyecto son los siguientes:

2.1.OBJETIVO GENERAL

- Conocer el estado por el que pasan los mayores de 45 años en relación con el empleo desde una perspectiva subjetiva (su propia experiencia).

2.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estudiar los datos de los que se disponga para poder analizar objetivamente el estado de los mayores de 45 años.
- Conocer las perspectivas de inserción en el mercado laboral en el futuro inmediato o cercano.
- Conocer el la cualificación con la que cuentan los mayores de 45 años.
- Conocer las medidas impulsadas por el gobierno para favorecer su empleabilidad.
- Analizar las vías de actuación de la sociedad más comunes y su efectividad.
- Conocer las formas de búsqueda de empleo a la que los mayores de 45 suelen acudir.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1. CONCEPTOS BÁSICOS

Con el fin de lograr una mayor comprensión del estudio realizado y una vez ha quedado determinado el objetivo general y los objetivos específicos, podemos pasar a definir los conceptos básicos que van a ser la pieza clave del estudio.

Desempleado: De acuerdo con el reglamento 1897/2000 de 7 de septiembre de 2000 por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (CE) no 577/98, por lo que respecta a la definición operativa de desempleo, tomado del Instituto Nacional de Estadística “son desempleadas las personas con edades comprendidas entre los 15 y los 74 años:

a) sin trabajo durante la semana de referencia, es decir, que no dispongan de un empleo por cuenta ajena o de un empleo por cuenta propia (durante al menos una hora);

b) disponibles para trabajar, es decir, disponibles para iniciar una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia dentro del plazo de las dos semanas siguientes a la semana de referencia;

c) en busca de trabajo activa, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un empleo por cuenta ajena o un empleo por cuenta propia en un período de cuatro semanas que se termine al final de la semana de referencia, o que hayan encontrado trabajo y empiecen a trabajar en un período de tres meses como máximo.”

Una definición más básica y concisa sería la que nos proporciona el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, diciendo que se trata de “la situación de quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo o ven reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea de análoga reducción”.

Búsqueda activa de empleo: Entendemos como búsqueda activa de empleo, según lo recogido en el reglamento 1897/2000 de 7 de septiembre de 2000 por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (CE) no 577/98 “estar en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo, cualquiera que sea la parte que haya tomado la (...) estar en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal,

empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo, enviar una candidatura directamente a los empleadores, indagar a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos, etc., anunciarse o responder a anuncios en los periódicos, estudiar las ofertas de empleo, participar en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación, buscar terrenos, locales o material, realizar gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros”.

Cualificación: Según la RAE, el término cualificación hace referencia a la “acción de cualificar o cualificarse”, y cualificar se define como la acción que consiste en “dar a alguien formación especializada para que desempeñe una actividad profesional o un trabajo específico” o “dar a alguien o algo las cualidades necesarias o adecuadas”. Atendiendo a este concepto, nos referiremos a la preparación que los mayores de 45 años necesitan a la hora de buscar un nuevo puesto de trabajo y lo relacionaremos con las barreras con las que se encuentran en los procesos de selección. Cabe destacar que este término, depende de otras variables como el nivel de estudios o la experiencia profesional.

Nivel de estudios: La RAE define el hecho de tener estudios como el hecho de “haber recibido instrucción, o tener una carrera”. En nuestro caso, nos valdremos de este término para definir el nivel académico que han alcanzado los mayores de 45 años que entrevistamos. Diferenciaremos los casos en los que se posean estudios superiores o estudios básicos, así como formación profesional y los relacionaremos con la trayectoria profesional que han llevado a lo largo de su vida.

Experiencia profesional: La RAE define ‘profesional’ como aquel “que ejerce su profesión con capacidad y aplicación relevantes”. Si le añadimos la definición que la RAE nos da del concepto ‘experiencia’, “práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo”, podríamos definir experiencia profesional como la práctica prolongada de la profesión de uno, que proporciona conocimiento y habilidad para llevar a cabo sus tareas de forma capaz. Este concepto nos ayudará a entender si se valora correctamente la experiencia adquirida a lo largo de la vida laboral de las personas en el mercado de trabajo actual.

Empleabilidad: Como resultado de los dos términos clave anteriores, la RAE define la empleabilidad como el “conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”. En nuestro caso, se trata de un concepto determinante. Relacionaremos la falta de empleabilidad de los mayores de 45 años con las posibilidades de convertirse en parados de larga duración, así como con la motivación para adquirir nueva formación.

Parado de larga duración: Aquellas personas que se encuentran en situación de desempleo durante un periodo de 12 meses o superior. En nuestro caso, este concepto se relaciona directamente con la situación económica y personal de los entrevistados.

4. MARCO TEÓRICO

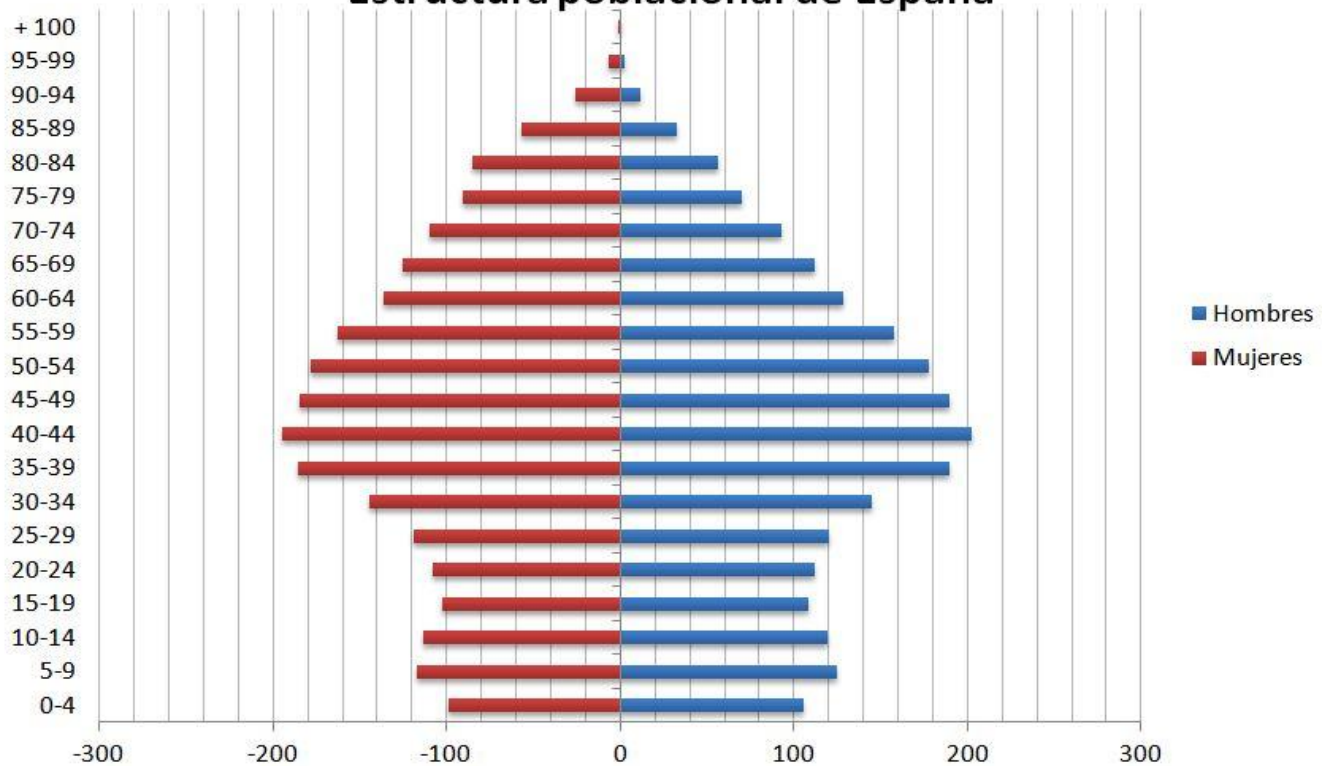
4.1. ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN MAYOR DE 45 AÑOS

La pirámide de población en España muestra la típica forma regresiva de los países desarrollados, en la que nos encontramos una base más estrecha que los escalones correspondientes con edades más avanzadas debido, a grandes rasgos, a una baja tasa de natalidad y a un aumento de la esperanza de vida. La consecuencia principal de este tipo de pirámides es una menor cantidad de población joven y un mayor número de población adulta, lo que resulta en un envejecimiento de la población.

Aún hoy se arrastran los efectos del “baby boom” de los años 60 y 70, debido al cual encontramos hoy una gran cantidad de población entre los 40 y los 60 años, lo que quiere decir, traducido al lenguaje utilizado en el desarrollo de la carrera profesional, en edad de estabilización profesional.

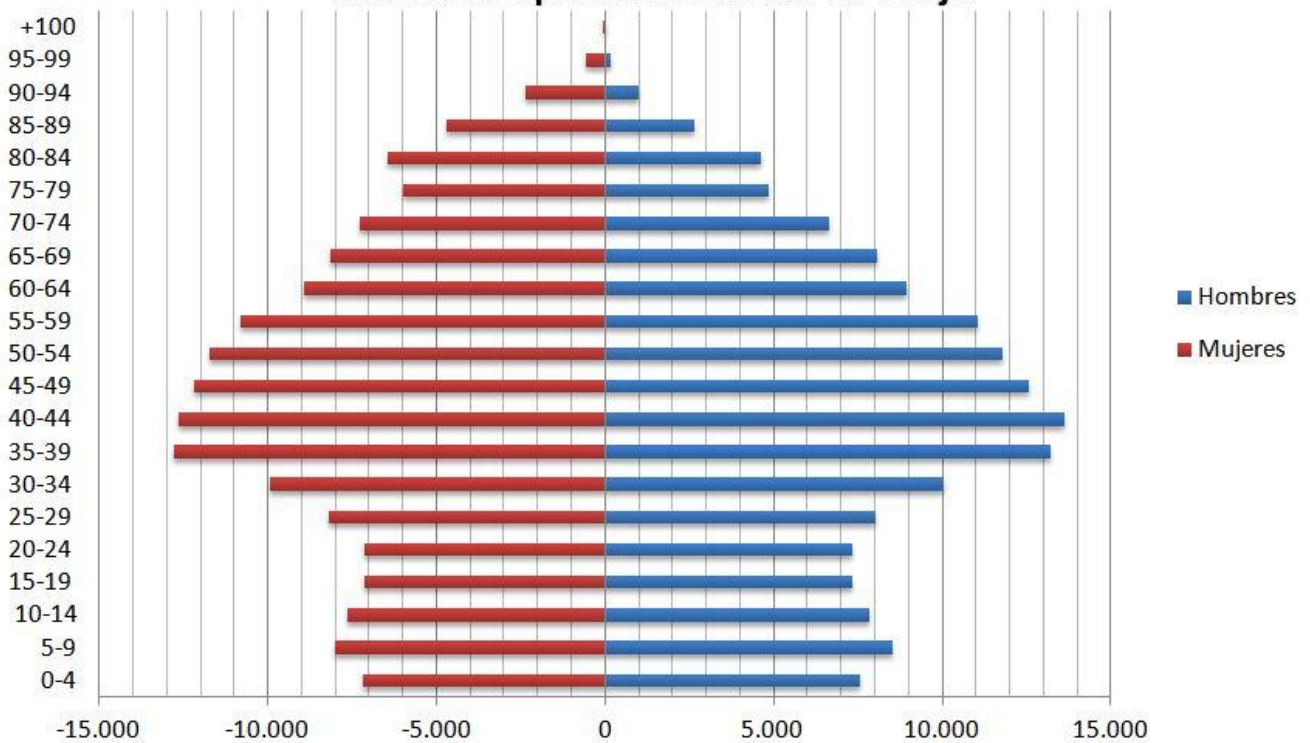
Si comparamos la estructura poblacional del conjunto nacional con la de La Rioja, podemos comprobar que tienen perfiles muy similares, con una base más estrecha y con una gran cantidad de población en edades comprendidas entre los 40 y los 60 años. Esto nos hace pensar que podemos encontrarnos con los mismos, o similares problemas en La Rioja y en España.

Gráfico 1.
Estructura poblacional de España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del padrón municipal. INE

Gráfico 2.
Estructura poblacional de La Rioja

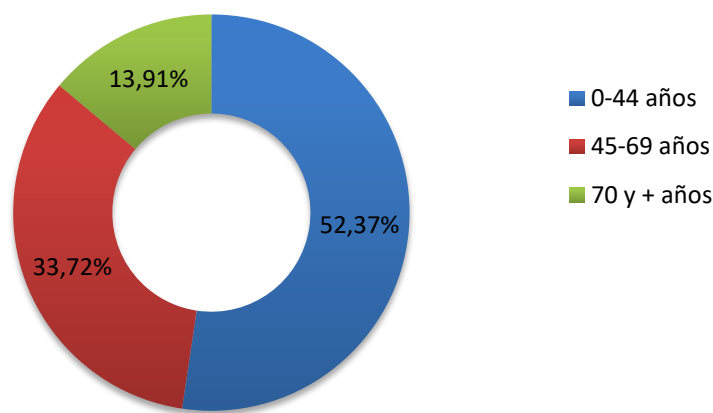


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del padrón municipal. INE

Nuestro análisis se va a centrar en la población mayor de 45 años, por lo que resulta interesante analizar la representatividad de este colectivo con respecto al total de población en cada una de las zonas de referencia.

A partir de los datos que podemos extraer del INE, podemos hacernos una idea específica de la representatividad que tiene la población mayor de 45 años, tanto en el conjunto nacional como en La Rioja y que, por tanto, se encuentra en la situación de especial dificultad de inserción laboral.

Gráfico 3.
Representatividad por edad en España

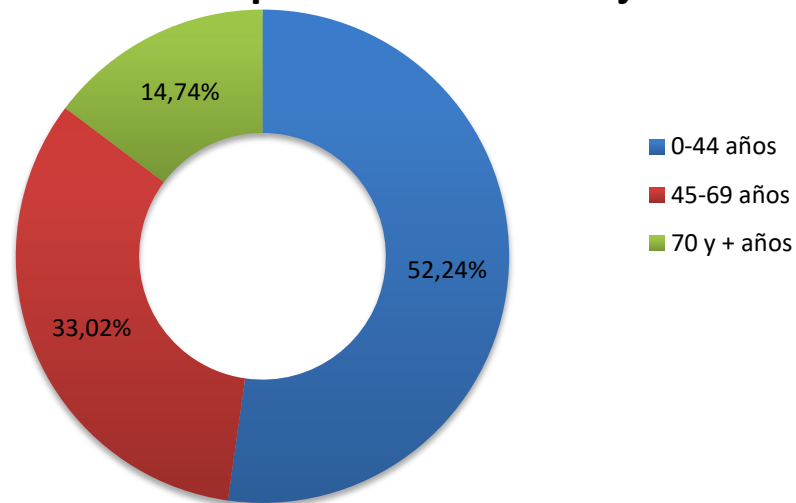


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del padrón municipal. INE

Como se puede comprobar, más de una tercera parte de la población española se encuentra en una edad comprendida entre los 45 y los 69 años, siendo esta franja de especial sensibilidad a los cambios en el mercado de trabajo. Esta cifra se eleva a casi el 50% si tenemos en cuenta a toda la población mayor de 45 años, lo que nos indica el evidente problema en términos de reemplazo de población activa con el que se va a encontrar el mercado laboral español en los próximos 20 años.

Si nos centramos más concretamente en el caso riojano, los datos son tremendamente similares, ya que como hemos comentado anteriormente, la estructura poblacional de La Rioja es muy similar a la que nos encontramos en España, siendo ésta notablemente representativa.

Gráfico 4.
Representatividad por edad en La Rioja



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del padrón municipal. INE

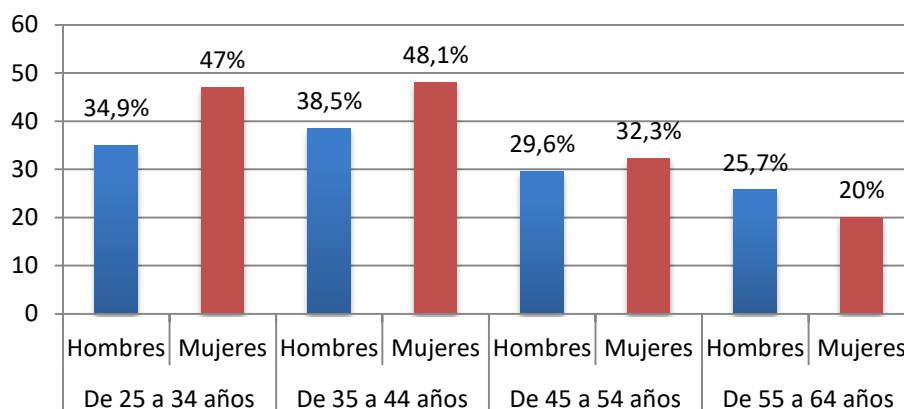
Al igual que en España, en La Rioja nos encontramos con una población altamente envejecida y a pesar de que la natalidad ha ido aumentando en los últimos años, el problema que supone el reemplazo de población activa es una realidad. Además, el hecho de que La Rioja sea una comunidad eminentemente agraria y por tanto, con una gran parte de puestos de trabajo que requieren esfuerzo físico, hace más destacable el problema que supone para los mayores de 45 años la prolongación de un sobreesfuerzo continuado en su trabajo, resultando en un mayor número de incapacidades temporales, problemas de salud, lesiones, etc.

Para cerrar este apartado centrado en la estructura de la población, vamos a centrarnos en el nivel de estudios que los mayores de 45 años han alcanzado a lo largo de su vida, para tratar tener una base teórica desde la que entender mejor la situación en la que se ven. Estudiaremos tanto los datos que se nos ofrecen desde el INE a nivel nacional como los datos que podemos encontrar a nivel regional en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Si separamos los estudios alcanzados por sexos y nos centramos más concretamente en el porcentaje de personas que han alcanzado estudios superiores (lo entendemos como estudios universitarios y post-universitarios), podemos ver que en el caso de los menores de

45 años hay un número muy superior de mujeres que de hombres que han alcanzado dicho nivel de estudios.

Gráfico 5.
Educación superior (España)

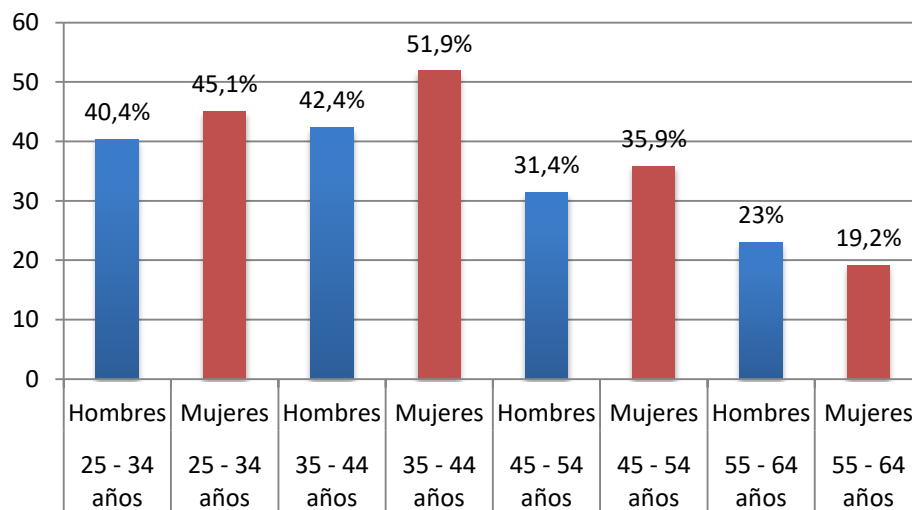


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA. INE

Si miramos hacia nuestro grupo de referencia, los mayores de 45 años, podemos comprobar que se separan en dos subgrupos; de 45 a 54 años y de 55 a 64 años. Tanto en el ámbito nacional como en el regional, las mujeres son el sexo mayoritario en el primero de los subgrupos, con un 3% más de mujeres que de hombres con estudios superiores en el caso de España, siendo este porcentaje ligeramente superior en La Rioja, con un 4.5% más de mujeres.

Este hecho se invierte en el momento en el que la edad de referencia aumenta al subgrupo de 55 a 64 años, donde un 5% y un 3% más de hombres en España y La Rioja respectivamente alcanzaron los estudios superiores.

Gráfico 6. Educación Superior (La Rioja)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA. Gobierno de La Rioja

Lo que más información nos va a proporcionar son los datos de ambos sexos y su comparativa con las nuevas generaciones de trabajadores, ya que va a situar en el contexto actual la situación formativa de los mayores de 45 años, presentándonos además interrogantes como las medidas formativas que éstos han llevado a cabo o al menos, se han podido plantear para hacer frente a las nuevas exigencias del mercado laboral.

De nuevo acudimos a la comparativa entre La Rioja y España, y de nuevo comprobamos que estamos trabajando con cifras muy parecidas en ambos casos. Los grupos de mayores de 45 años se encuentran en una clara situación de infracualificación con respecto a los menores de 45 años, siendo la brecha entre estos dos grupos de edades de más del 10%. En el mercado laboral actual, las empresas exigen una alta cualificación a sus trabajadores, menospreciando en algunos casos la experiencia laboral al considerar más importante los conocimientos actualizados o más recientes de los recién egresados o de trabajadores con menos experiencia laboral.

La experiencia laboral con la que cuentan los mayores de 45 años también supone un problema en relación a su “maleabilidad laboral”, es decir, a su adaptabilidad a un nuevo empleo con diferentes exigencias o a los cambios tecnológicos que tan frecuentemente se

introducen en las empresas. Esta resistencia al cambio puede, en ocasiones, suponer un problema en sus carreras profesionales.

4.2.EL EMPLEO DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS

Como ya sabemos, los mayores de 45 años se encuentran en una situación difícil en lo que al empleo se refiere. En este apartado, comentaremos la evolución de la tasa de paro para los mayores de 45 años en la última década destacando que, aunque se ha experimentado un ligero descenso de la misma, sigue situándose a unos niveles muy por encima de los que consideraríamos como deseables. Además de analizar el paro, estudiaremos también la tasa de actividad, ya que en edades superiores a los 55 años, nos encontramos con datos que pueden resultar de interés.

La tasa de paro nacional para los mayores de 45 años no ha hecho sino crecer desde el 2007, cuando se situaba en torno al 6%. Desde ese momento, la tendencia creciente se mantuvo hasta superar el 20% en el año 2012, llegando en 2013 a su máximo (un 23.45% para las personas de entre 45 y 49 años). El incremento de la tasa de paro fue sostenido y agresivo, manteniéndose por encima del 20% hasta 2015, año a partir del cual empezamos a percibir una disminución lenta pero continuada hasta este mismo año 2017 (Tabla 1).

Tabla 1: Parados por año y grupo de edad

	De 45 a 49 años	De 50 a 54 años	De 55 a 59 años	De 59 a 64 años
2007T1	5,89	6,58	6,17	6,11
2008T1	7,25	7,55	6,76	6,61
2009T1	13,95	12,14	11,67	9,60
2010T1	16,20	14,46	15,00	11,55
2011T1	17,75	15,69	15,52	12,64
2012T1	20,40	19,17	18,53	15,20
2013T1	23,45	21,07	20,98	19,68
2014T1	23,23	21,54	21,47	18,21
2015T1	21,72	20,17	20,09	16,96
2016T1	18,68	18,17	18,59	16,27
2017T1	16,94	16,76	16,55	15,37

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Uno de los motivos por los que este colectivo sufre especialmente la crisis es porque es de los primeros en verse afectado por los Expedientes de Regulación de Empleo de las empresas. Esto se debe, en gran medida a los perjuicios que los empleadores tienen de cara a los trabajadores de edad avanzada en cuestiones como la capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) o al capacidad de desenvolverse en un idioma extranjero, lo que supone un desfase educativo básico que les sitúa en una desventaja competitiva frente a los candidatos y trabajadores más jóvenes.

Una de las implicaciones más directas de que se trate de un colectivo con dificultades de inserción laboral es que tienen unas altísimas posibilidades de convertirse en parados de larga duración. Esto conlleva haber agotado las prestaciones por desempleo y llevar inscrito como demandante de empleo durante 12 meses ininterrumpidos sin rechazar ninguna oferta de trabajo adecuada.²

Como podemos ver, la situación en la que pueden verse los trabajadores mayores de 45 años tras convertirse en parados de larga duración (más de un año en situación de desempleo) es crítica, y a esto, se le suma que muchos de ellos cuentan, de forma generalizada con cargas familiares (tanto hijos menores a su cargo, como mayores dependientes), lo que hace que se acrecienten sus dificultades una vez agotadas las prestaciones contributivas y su acceso a nuevos puestos de trabajo sea aún más complicado.

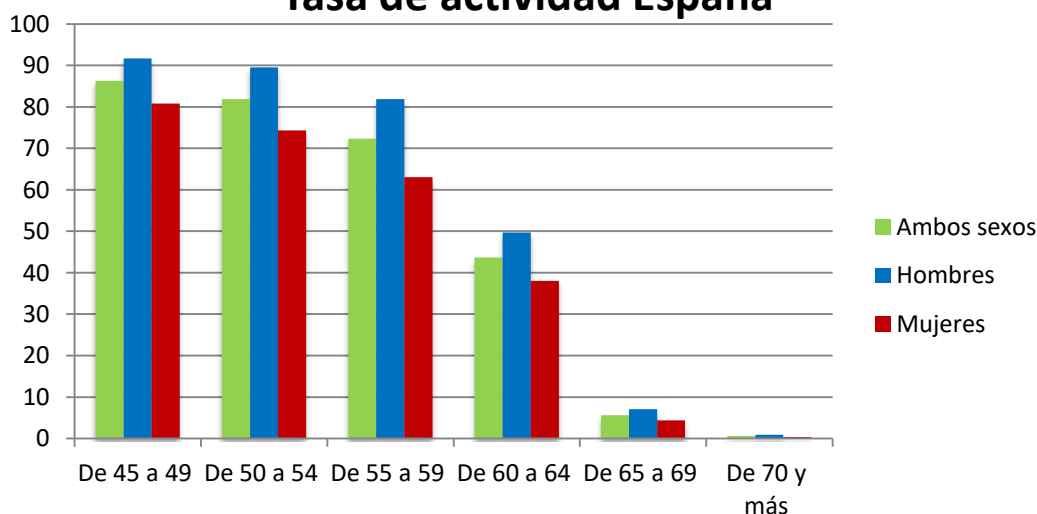
Sin embargo, no todos los problemas vienen determinados por la falta de recursos económicos, sino que la falta de oportunidades laborales o el rechazo sufrido en procesos de selección puede hacer que los trabajadores queden desesperanzados y renuncien a una búsqueda activa de empleo, lo que resulta ser totalmente contraproducente. Es importante recordar que el desajuste formativo que sufren los trabajadores de mayor edad, aunque subsanable mediante diferentes programas de actualización de conocimientos o “de reciclaje”, es una gran barrera que muchos no son capaces de superar.

² Información extraída del Servicio Público de Empleo Estatal, disponible en: https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/desempleado_larga_duracion.html Fecha de consulta: 03/05/2017

4.2.1. ACTIVIDAD

La población activa está formada por todas aquellas personas con 16 o más años que están trabajando o buscando trabajo activamente. Nuestro objeto de estudio, como ya sabemos, es la población de más de 45 años, por tanto, de nuevo el análisis se centra en descubrir no solo la evolución de la población activa mayor de 45 años, sino también del peso que supone dicha población en el conjunto total de la población de La Rioja. Además, comparamos la tasa de actividad del mencionado colectivo en La Rioja con la del conjunto nacional.

Gráfico 7.
Tasa de actividad España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA. INE

Si nos centramos en la tasa de actividad de los mayores de 45 años a día de hoy, y a nivel nacional, vemos que más de un 70% de las personas de entre 45 y 59 se encuentran activas, siendo los hombres los situados por encima del 80% y quedando un poco más atrás las mujeres, aunque siempre por encima del 60%.

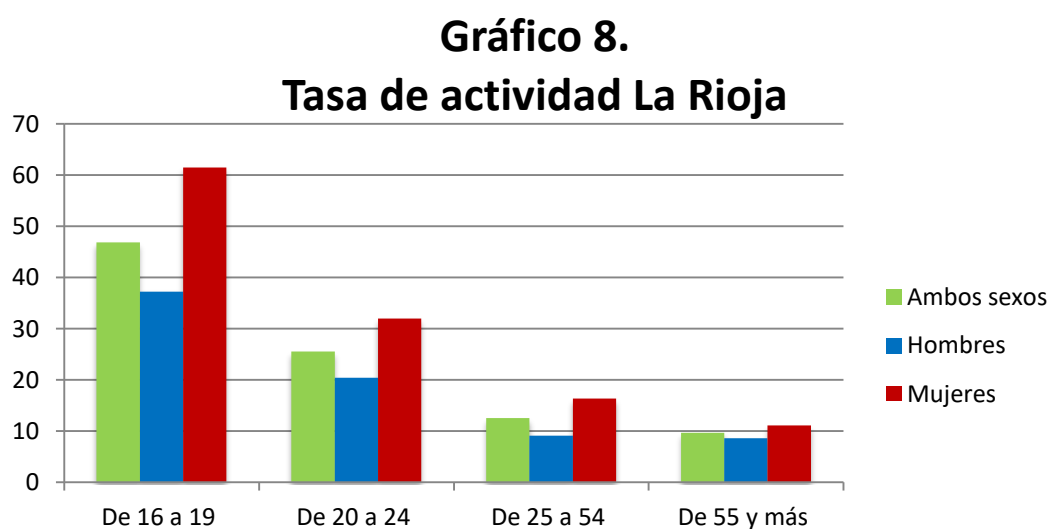
Esta notable diferencia de alrededor de un 15% entre hombres y mujeres a lo largo de todas las franjas de edad puede deberse al trabajo doméstico que tradicionalmente se ha atribuido a las mujeres. Esto está cambiando en los últimos años y lo podemos comprobar en los datos que nos proporciona el INE, ya que para los menores de 45 años esta diferencia no es superior en ningún caso al 9%, lo que nos indica, indudablemente, que la

consideración de las tareas domésticas como un trabajo exclusivamente femenino está desapareciendo de la mentalidad colectiva con la llegada de los nuevos jóvenes al mercado laboral.

Vemos como algo destacable, aunque lógico, el acusado descenso de la actividad para ambos sexos a partir de los 60 años. Esto se debe muy posiblemente a jubilaciones anticipadas o a despidos. En el caso de los despidos, en muchas ocasiones no se llega a intentar buscar empleo activamente de nuevo, bien por desgana o falta de esperanza en que la búsqueda sea fructífera o bien porque la prestación por desempleo a la que pueden acceder les es suficiente como para alcanzar la edad de jubilación.

Si nos aproximamos a los datos de los mayores de 65 años, vemos que la tasa de actividad se queda en unos porcentajes que pueden entenderse como anecdóticos, ya que solo el 6% de la población se encuentra activa, al haber alcanzado la edad legalmente establecida para la jubilación.

Si nos centramos en la Comunidad Autónoma de La Rioja, podemos comprobar que nos encontramos con una situación similar. Los datos que nos proporciona el Gobierno de La Rioja, nos dejan claro que históricamente hablando, la tasa de actividad es superior en los hombres que en las mujeres lo que puede deberse a la tradición agrícola de la comunidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA. INE

Al igual que vimos en el caso de la estructura poblacional y de los niveles de estudios alcanzados, en el caso de la tasa de actividad las cifras nacionales y regionales resultan muy similares. Entre los 26 y los 55 años la tasa de actividad supera el 84%, alcanzando su máximo en la franja comprendida entre los 36 y los 45 años, con un 92%.

Estas cifras descienden a una tasa de actividad de tan solo un 65% para los mayores de 55 años, lo que podemos explicar, al igual que en el caso del territorio nacional a jubilaciones anticipadas o a extinciones contractuales.

4.2.2. PARO

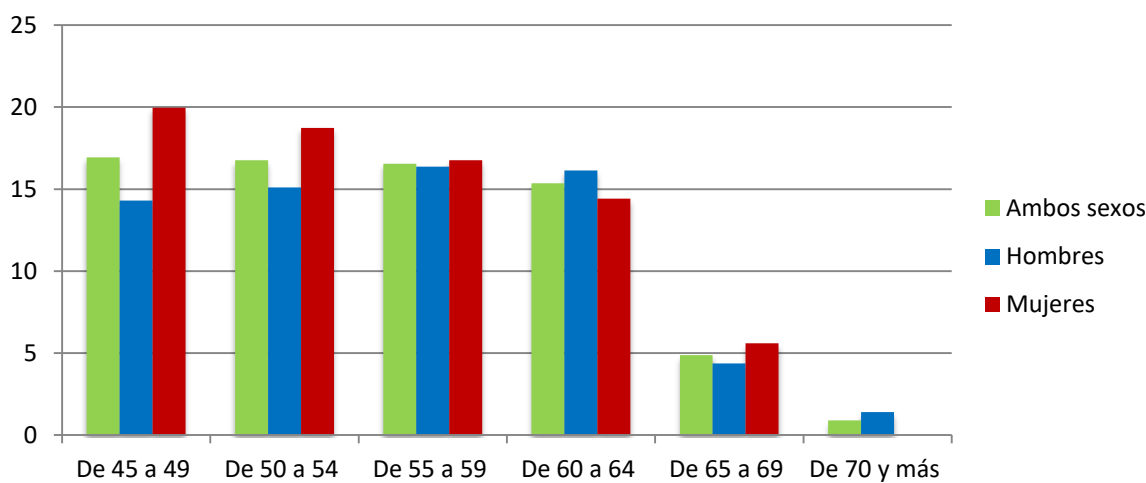
Sin embargo, y a parte de lo explicado en la primera parte de este mismo apartado, resulta mucho más interesante el análisis pormenorizado y comparativo (España contra La Rioja) de las tasas de paro de los mayores de 45 años, ya que atendiendo a ellas podemos situarnos en el marco situacional en el que se encuentra dicho colectivo.

En primer lugar, tenemos que delimitar qué es lo que consideramos como población parada y para ello, acudimos a la definición que nos proporciona el INE que se refiere a parado como la persona de 16 o más años que durante la semana de referencia ha estado sin trabajo, disponible para trabajar y buscando activamente empleo.

Como en el resto de apartados, comenzaremos hablando de la tasa de paro a nivel nacional y centrándonos en los mayores de 45 años, para luego terminar con los datos de La Rioja, pudiendo así comparar dos entornos que en principio son diferentes.

El gráfico refleja claramente como la tasa de paro a nivel nacional para los mayores de 45 años queda en todo momento por encima del 15%, dato superior a una tasa de paro sostenible a largo plazo y por encima de la tasa de paro estructural (tasa de paro que se mantiene al margen de los ciclos económicos) que se establecería por debajo de un 10%.

Gráfico 9.
Tasa de paro España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA. INE

Si nos centramos en las diferencias existentes atendiendo al sexo a nivel nacional, podemos decir que el paro afecta más a las mujeres que a los hombres en todos los tramos de edad por encima de los 45 años salvo en la franja de 60 a 64, lo que podemos explicar con el trabajo en centros de atención a personas mayores o con los servicios de limpieza de hogar, sectores principal y tradicionalmente ocupados por mujeres.

Además, la economía sumergida juega un papel fundamental en sectores como la construcción o la agricultura. Esto resulta destacable en nuestro análisis y es un factor a tener en cuenta, ya que una parte de las personas que oficialmente se encuentran paradas, trabajan “de facto”, pero no a ojos del Estado.

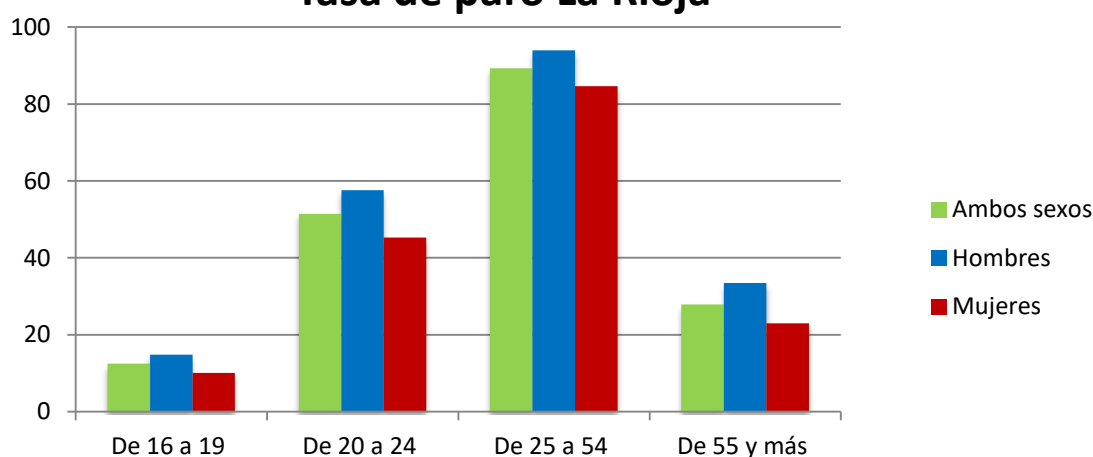
A nivel regional nos encontramos con unos datos más favorables en cuanto al paro se refiere. En el caso de La Rioja, la tasa de paro para los mayores de 45 años no supera el 12% y se reduce a menos de un 10% para los mayores de 56 años.

Esto nos lleva a pensar que el mercado laboral en La Rioja no se ha visto tan fuertemente afectado por la crisis y ha conseguido recuperarse de forma más rápida, lo que puede deberse en gran medida a la estructura laboral en La Rioja, que se centra en el sector servicios debido al atractivo turístico de la región y en el sector primario, principalmente viñedos y cereales. Ya que el trabajo en estos sectores no requiere, en general, un nivel de

cualificación alto, los mayores de 45 años no se han visto afectados de una forma especialmente intensa (lo que no quiere decir que no hayan sufrido los efectos del aumento del paro del mismo modo que el resto de la población).

En el caso de La Rioja, al igual que en el conjunto nacional, encontramos diferencias significativas entre la tasa de paro de hombres y mujeres, siendo entre 7 y 3 puntos porcentuales superior en el caso de las mujeres, no bajando en ningún caso del 10%.

Gráfico 10.
Tasa de paro La Rioja



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA. INE

A pesar de que la tasa de paro para los mayores de 45 años en La Rioja es más baja que en el conjunto nacional, esto no tiene por qué entenderse como un dato únicamente positivo. Este dato tiene dos caras, siendo su cara oculta la más peligrosa, ya que según los datos del INE, en La Rioja el paro de larga duración para el primer trimestre de 2017, constituye casi un 20% si atendemos a las cifras de parados con una duración de entre 12 y 23 meses. Este dato se vuelve aún más preocupante si nos fijamos en los parados que llevan en esta situación más de 24 meses, donde nos encontramos con un 36% del total personas en desempleo. Esto hace que el paro, aunque sea menor que en el conjunto nacional, se vuelva crónico, es decir, se corre el riesgo de que el problema existente se alargue en el tiempo, estabilizándose en tasas superiores al 12%, lo que no es sostenible a largo plazo.

Las consecuencias que traen estos datos son críticas para la economía de estas personas y de sus familias, ya que una vez superados los dos años en situación de desempleo, se agota la prestación contributiva máxima por desempleo, teniendo que recurrir a otro tipo de prestaciones (no contributivas) o a otras fuentes de ayuda que resultan, en último término, escasas.

4.2.3. MEDIDAS PARA LA INCLUSIÓN

Para tratar de paliar estos hechos, el Gobierno Español llevó a cabo una serie de medidas de inclusión, como por ejemplo, la Renta Activa de Inserción (RAI), exclusiva para los mayores de 45. A continuación, exponemos algunas de las medidas llevadas a cabo por el gobierno a nivel general para tratar de paliar los efectos de la crisis.

En el año 2010 se llevó a cabo la que ya se conoce como “la reforma laboral de 2010” en la que se llevaron una serie de medidas encaminadas, en principio, a disminuir los efectos de la crisis económica. A pesar de las intenciones que se tenían en el desarrollo de esta reforma, la aceptación social fue prácticamente nula, ya que algunas de las medidas tomadas (como el paso de las indemnizaciones por despido improcedente de 45 a 33 días por año o la posibilidad de reducir la jornada y el salario equivalente de los trabajadores por causas económicas) no favorecían a los trabajadores.

En el BOE podemos encontrar el RDL 10/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que en su artículo 10 establece una serie de bonificaciones de las cuotas de seguridad social por la contratación indefinida de jóvenes y personas desempleadas, especificando el 10.2 una bonificación especial por la contratación indefinida del colectivo que nos ocupa, los trabajadores mayores de 45 años.

Sin embargo, las medias estipuladas en esta reforma no agradaron a los sindicatos ni a los trabajadores en su mayoría, llegando a la huelga general de trabajadores que se dio el día 29 de septiembre.

Actualmente se encuentra vigente el RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que mantiene los aspectos más polémicos del anteriormente mencionado.

De entre las medidas específicas para el fomento del empleo en los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral destacan tres; la Renta Activa de Inserción (RAI) el Plan Prepara y el Programa de Activación para el Empleo (PAE).

La RAI Está destinada a 4 colectivos en concreto: Parados de larga duración mayores de 45 años, emigrantes retornados mayores de 45 años, víctimas de violencia de género o doméstica y personas con una discapacidad igual o superior al 33%.

Sin embargo, además de pertenecer a uno de estos cuatro colectivos, el solicitante deberá estar desempleado e inscrito como demandante de empleo habiendo suscrito el compromiso de actividad y ser menor de 65 años, con unos ingresos no superiores a 530€ mensuales (de forma individual o por persona en la unidad familiar), no haber cobrado el RAI en los 365 días anteriores y no haberlo recibido en tres anualidades en total.

Todos estos requisitos hacen que sea complicado que este programa constituya una solución para la situación de los mayores de 45 años por sí solo. Con todo, el colectivo que nos atañe debe, además de cumplir todos los requisitos anteriormente mencionados, haber agotado anteriormente una prestación contributiva o subsidio por desempleo y no tener derecho a otras prestaciones.

Esta prestación dura 11 meses y constituye una cuantía de 426€ al mes para este año 2017 (80% del IPREM), no pudiendo los mayores de 45 años solicitarlo de forma consecutiva, ya que tiene que haber un año “en blanco entre solicitudes”.

En cuanto al Plan Prepara se refiere, nos encontramos con un programa que busca ayudar a los parados de larga duración a mejorar su empleabilidad. Fue creado en 2011 y se ha ido renovando año tras año hasta hoy, que continúa vigente. En concreto, se trata de un programa de recualificación para personas que hayan agotado su protección por desempleo y cuenta con una subvención de 2700€ que se cobra en 6 pagas mensuales.

Quien recibe esta subvención adquiere el compromiso de acudir a cursos de formación y sesiones de orientación laboral a modo de reconversión laboral o de actualización de conocimientos. Al igual que la RAI, se trata de una ayuda extraordinaria

que solo puede percibirse en caso de haber extinguido el derecho a prestaciones y subsidios ordinarios, pero a diferencia de la anterior, solo puede ser solicitada una única vez.

Por último, nos encontramos con El Programa de Activación para el Empleo (PAE) que nace en enero de 2015 como último recurso para los desempleados de larga duración con responsabilidades familiares que ya han agotado todas las prestaciones posibles.

De la misma forma que la RAI, consiste en una ayuda de 426€ mensuales durante 6 meses, aunque cuenta con unos requisitos muy exigentes para poder ser solicitada. Algunas de estas exigencias son, además de las que ya existen de cara a otras ayudas como la RAI o el Plan Prepara (ingresos por debajo de un mínimo, no tener derecho a otras ayudas, ser parado de larga duración, etc.), que el trabajo que dio lugar a recibir la última de las ayudas anteriores fuera por cuenta ajena y que se hubiera perdido por causa involuntaria (despido por parte de la empresa, fin de contrato...) o no estar percibiendo un salario social, renta de garantía de ingresos, renta mínima de inserción o ayudas similares.

Estos requisitos, además de ser muy estrictos para el momento de la solicitud de la ayuda, deben mantenerse a lo largo del cobro de ésta, lo que hace aun más complicado que muchos trabajadores puedan beneficiarse de la misma.

Más allá del ámbito público, hay entidades privadas que colaboran con la generación de medidas de apoyo a los colectivos en especial riesgo de exclusión laboral de diversas formas. Este es el caso de “Randstad”, que a través de su fundación está desarrollando unos planes de actuación y reciclaje profesional para estos colectivos.

Como ya sabemos, los mayores de 45 años se encuentran, junto con discapacitados, inmigrantes, víctimas de violencia de género y familias monoparentales, entre los colectivos en especial exclusión socio-laboral.

El proyecto de la Fundación Randstad consiste en llevar a cabo una formación específica en diferentes materias, como el manejo de carretillas elevadoras o cursos de inglés, con el objetivo de mejorar su empleabilidad y ayudar a favorecer su desarrollo personal y laboral.

Además, en La Rioja, se está llevando a cabo un programa de integración laboral en el que, tras la realización de los cursos mencionados anteriormente, los participantes tienen la oportunidad de realizar un periodo de prácticas durante un mes en una empresa del área en la que se hayan formado.

Estas oportunidades son de un gran valor para estas personas, ya que uno de los principales problemas que tienen es que las empresas pueden pensar en ellos como trabajadores menos válidos que otros no incluidos en estos colectivos. El uno de los objetivos de estos periodos de prácticas es el demostrar a las empresas que estas personas son perfectamente válidas para todo tipo de trabajos, más allá de los estereotipos o los prejuicios.

5. MARCO METODOLÓGICO

Una vez fijados, tanto el objetivo general como los objetivos específicos y habiendo situado el estado actual del problema planteado, es momento de prestar atención a la metodología que vamos a utilizar en el proyecto. “El diseño metodológico consiste básicamente en especificar cómo se va a realizar la investigación: qué metodología y qué técnicas de recogida de información y de análisis de datos se van a utilizar” (Cea D’Ancona, 1998: 88-89).

En este trabajo vamos a utilizar metodología cualitativa, que consiste en la “explicación de fenómenos a nivel interpretativo [...] descripción y comprensión de la conducta humana [...] recogida de información flexible en un proceso de interacción” (Sabater, 2015: 1). El motivo de la elección de esta metodología se basa en el resultado que pretendemos obtener con este proyecto, que en definitiva es conocer la situación de los mayores de 45 años desde su propia perspectiva. “Las técnicas cualitativas (...) contribuyen a la contextualización significativa de los hechos observados (...) lo que las personas dicen ayuda a explicar lo que ha sucedido y lo que el investigador observa ayuda a explicar lo que las personas dicen” (Caparrós y Raya, 2015: 77-78). Es decir, necesitamos interpretar la visión subjetiva de los propios mayores de 45 años para conocer sus inquietudes y sus experiencias personales para encuadrarlas en el marco social en el que nos encontramos actualmente.

Para obtener la información objeto de interpretación, utilizaremos, dentro de la metodología cualitativa, la entrevista semiestructurada, realizando una guía que contenga la información que queremos obtener en bloques temáticos con preguntas abiertas. Consideramos que este método de recogida de información es el que nos va a proporcionar unos datos más representativos de la realidad y que nos va a aportar mayor riqueza al contenido del trabajo. Lo que tratamos de conseguir con esto es que la entrevista no sea rígida e invite a la conversación distendida, consiguiendo que el entrevistado se sienta cómodo y pudiendo así obtener datos más realistas y cercanos a la realidad.

La idea es hacer varias entrevistas a varios trabajadores mayores de 45 años de La Rioja, y de diferentes sectores de actividad, independientemente de que se encuentren en situación de desempleo o no. Con esto, tratamos de conseguir que se representen la mayor

cantidad de perfiles posible, no limitándonos a trabajadores de, por ejemplo, el sector secundario. Tras las entrevistas tendremos una visión más personal y realista de la situación que los mayores de 45 años han vivido en los últimos años, esto es, tiempo que han pasado en el paro (si es que han estado en paro), problemas que les hayan surgido en los procesos de búsqueda de empleo en los que hayan participado, problemas económicos que les haya supuesto la crisis o cómo ha cambiado su forma de vida. Durante el desarrollo de la entrevista “se relacionarán temas y se irá construyendo un conocimiento generalista y comprensivo de la realidad del entrevistado” (García et al., n. d., p. 8).

La elección de una entrevista semiestructurada se basa en que “limita el grado de apertura en términos de espacio y tiempo, pero todavía no define alternativas de respuesta” (Sabater, 2015: 1). Esto quiere decir que, en este tipo de entrevistas “existe una acotación en la información y el entrevistado debe remitirse a ella. Ahora bien las preguntas que se realizan son abiertas. Se permite al entrevistado la realización de matices en sus respuestas que doten a las mismas de un valor añadido en torno a la información que den” (García et al., n. d., p. 8).

Para la realización de nuestras entrevistas, vamos a elaborar un guion teniendo en cuenta las peculiaridades del colectivo que queremos analizar y los objetivos que queremos alcanzar con nuestro proyecto.

Debido a lo específico de la población a analizar y a las circunstancias particulares de los individuos que se encuentren en situación de paro, vamos a realizar unas preguntas orientadas a su situación, repitiéndose o eliminando algunas y modificando otras. Así, las preguntas que conforman el guion de nuestra entrevista se incluyen en el “Anexo I”

Por último, en lo que respecta al tipo de muestra, elegimos una muestra no probabilística opinática, ya que la población ha sido seleccionada en función de los criterios que hemos estimado oportunos. “Las personas o grupos no se eligen al azar (...), sino que se eligen uno a uno de acuerdo con el grado en que se ajusten a los criterios o atributos establecidos por el investigador” (Rodríguez, Gil y García, 1996: 135). Esto quiere decir que hemos determinado una serie de características que deben reunir los individuos para formar parte de nuestra muestra. Dichas características hacen referencia a la edad, teniendo

que ser mayores de 45 años y al lugar de residencia, exigiendo que sean residentes en La Rioja. En cuanto al género, nivel de ingresos, clase social, profesión o estado civil, no precisamos requisitos específicos.

Una vez escogida y definida la metodología que vamos a utilizar en nuestro estudio, pasamos a definir la población objeto de estudio. En nuestro caso, todas las personas mayores de 45 años residentes en La Rioja estarían incluidas como población, siendo la unidad de muestreo los trabajadores mayores de 45 años de La Rioja. No vamos a limitarnos a un “tipo” de mayor de 45 años, por lo que incluimos hombres y mujeres, de cualquier nivel de ingresos, clase, profesión y estado civil. Con todo, la ficha técnica de la muestra queda de la siguiente forma.

- Población: trabajadores mayores de 45 años residentes en La Rioja.
- Unidad de muestreo: trabajadores de La Rioja mayores de 45
- Unidad de población: mayor de 45 años, hombre o mujer, de cualquier nivel de ingresos, clase, profesión y estado civil, y residente en La Rioja.
- Ámbito territorial o alcance: La Rioja.

6. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

Para el análisis de los resultados de las entrevistas que hemos realizado, vamos a recurrir a la separación en diferentes bloques temáticos de las respuestas que obtuvimos a partir del guion utilizado y tomando como referencia al entrevistado. De esta forma, las preguntas de temáticas similares quedarán agrupadas facilitando el análisis.

Nos hemos puesto en contacto con siete personas, tres de ellas se encuentran en situación de desempleo, otras tres personas tienen un empleo que podemos considerar estable y el séptimo entrevistado está atravesando un proceso de baja médica desde hace 5 meses.

Por sexos, los entrevistados han sido cuatro hombres y tres mujeres, todos ellos riojanos y mayores de 45 años de edad

La división en grupos que vamos a utilizar atendiendo al tema sobre el que versan son tres:

- Experiencia e historia personal
- Opinión o valor
- Sentimiento

6.1.EXPERIENCIA E HISTORIA PERSONAL

En este apartado de la entrevista, las preguntas están enfocadas a conocer más de cerca a los entrevistados, qué oportunidades formativas tuvieron en su juventud y la trayectoria profesional que han llevado a lo largo de sus vidas.

Nos encontramos con que solamente dos de los siete entrevistados, un hombre y una mujer, cuentan con estudios superiores universitarios, lo que nos parece curioso ya que los datos con los que contábamos nos hacían pensar que al menos cuatro de los entrevistados contarían con este tipo de formación. En su caso, ambos tienen un trabajo estable, estando el de la mujer relacionado con su formación universitaria, que es de magisterio de infantil. El hombre, en cambio, desarrolla un trabajo que dista de su formación universitaria en Ciencias Humanas y Sociales, ya que a día de hoy trabaja como asesor laboral en régimen de autónomo.

Ambos declararon no poder elegir entre seguir estudiando o empezar a trabajar, siendo el caso del hombre el más interesante. Proviene de una familia que posee viñedos, por lo que la opción de empezar a trabajar en el negocio familiar era muy fuerte, pero sus padres no se lo permitieron y le “obligaron” a continuar con sus estudios. “Sí, podría haberlo hecho pero no estaba ni planteado, no se contemplaba esa opción. Mira si la posibilidad de trabajar en vez de estudiar estaba ahí que cuando acabé la carrera empecé a trabajar como agricultor”

Cuatro de los siete entrevistados, tres hombres y una mujer, no cuentan con ningún tipo de estudios más allá de los obligatorios, es decir, cuentan con estudios primarios. Los empleos que han tenido estas personas a lo largo de su vida labora han sido básicos y no se han desarrollado en ellos, sino que han ido cambiando poco a poco de trabajo, desempeñando casi las mismas tareas en todos ellos.

El más destacable en este aspecto es un hombre que ha tenido tres puestos bastante diferentes, empezando a trabajar en una empresa conservera como operario, para más adelante trabajar como agricultor hasta que su estado físico se lo permitió. En los últimos años, ha trabajado como fontanero gracias a un curso de formación del INEM que realizó hace unos años.

Por último, nos hemos encontrado con que una de las entrevistadas continuó estudiando tras completar los estudios primarios, pero en lugar de hacerlo por la vía universitaria, decidió cursar una FP de administrativo, lo que le permitió encontrar trabajo en una inmobiliaria, siendo este el único empleo que ha tenido en su vida laboral. Nos relató que ella podría haber seguido estudiando de cara a tener una mejor formación tras acabar la FP, pero como ya tenía trabajo, decidió que no era necesario. “Pensé si estudiar más allá de la FP, pero como encontré trabajo nada más acabar y no parecía que fuera a haber ningún problema, decidí que no quería estudiar más. Tenía 20 años y el sueldo pesaba más que seguir aprendiendo. Hoy me arrepiento en parte de eso, el mercado ha cambiado mucho desde entonces y ahora me es casi imposible encontrar nada”.

6.2.OPINIÓN O VALOR

En este tema nos hemos encontrado unos resultados que podríamos considerar como esperables, destacando dos casos especiales.

De los siete entrevistados, los que se encuentran en situación de desempleo declararon haber tenido mayores problemas económicos y personales debido a la crisis. Para dos de ellos, la crisis es la causa de todo lo que les ha venido sucediendo en los últimos años, desde perder sus empleos hasta los problemas que han experimentado a la hora de buscar nuevos trabajos. En el caso del tercero, el hecho de que su sueldo estuviera complementado con el de su pareja, ha paliado en gran medida los efectos de la crisis. “Hemos tenido que renunciar a cosas, como las vacaciones en familia a la playa o escaparnos un fin de semana, pero gracias a que yo no era el único ingreso en la familia hemos podido llegar siempre a fin de mes”.

Los entrevistados que no se encontraban en situación de desempleo no nos transmitieron haber tenido problemas específicos debido a la crisis. El mantenimiento de sus empleos a lo largo de la crisis ha sido la clave que les ha hecho no notar en exceso los efectos de ésta.

Los dos casos especiales que comentábamos al principio de este apartado son interesantes ya que encontraron su trabajo en plena crisis. Ambas mujeres declararon haber estado en el momento justo y en el lugar indicado y no dejaron pasar la oportunidad de volver a trabajar. La primera de ellas, que encontró trabajo en una empresa de limpieza nos dijo que “por circunstancias de la salud de mi marido y por haber estado ahí cuando el puesto apareció es por lo que empecé a trabajar. No me había planteado volver a trabajar desde que dejé de hacerlo para cuidar a mis hijos hace 12 años, pero rechazar esa oportunidad hubiera sido muy tonto por mi parte”.

La segunda de ellas, comenzó hace 8 años a trabajar en la guardería local y nos dijo que “la guardería abrió en el momento justo, yo estaba ahí y pregunté por si había un puesto para mí. Simplemente tuve que apuntarme y parece que nadie más solicitó el puesto, no tuve que hacer ninguna entrevista. Como te digo, fue casualidad. (...) Yo no buscaba

trabajo, pero mi hijo ya era mayor y no tenía que cuidar de él que es por lo que dejé de trabajar hace ya 20 años”.

En estos dos curiosos casos, la crisis se convirtió en una fuente de oportunidades de empleo y ambas pudieron aprovecharlas.

En cuanto a las preguntas relacionadas con la experiencia de los mayores de 45 años en el ámbito laboral, todos los entrevistados coincidieron en que ésta no es valorada ni correcta, ni suficientemente. Bien por lo que se comenta en sus círculos de amistades o bien por experiencia personal, todos ellos se mostraron descontentos hacia el trato que las empresas dan a los mayores de 45 años y a la experiencia que tienen. “La experiencia es un grado, pero pesa mucho más la edad. Entre un joven sin experiencia pero con energía y alguien como yo, ni yo me decantaría por mí, la juventud pesa más aunque igual no tienen ni idea ni de cómo se cambia una rueda de un coche”.

Esto nos indica la situación de desesperanza en la que se encuentran los parados de larga duración como él, ya que nos expresa que ni él mismo se seleccionaría. Esto nos ayuda a darnos cuenta de los problemas anímicos que viven estas personas.

Además, todos ellos se sienten reticentes ante la opción del reciclaje profesional o de la actualización de conocimientos, “Sé que es muy importante, pero yo ya no tengo cabeza ni ganas de estudiar o formarme más”.

Este discurso se repitió en todos los entrevistados que, aunque con resignación, aceptan la situación en la que se encuentran y expresan ser conscientes de las necesidades formativas que tienen.

6.3.SENTIMIENTO

En este apartado de la entrevista hemos podido comprobar que quienes están parados a día de hoy preferirían trabajar en sus ámbitos, con un trabajo estable que les permitiera llegar a la edad de jubilación de forma más o menos cómoda.

Todos los entrevistados expresaron que se sienten o han sentido cómodos en sus empleos, y que casi siempre han sentido que se valoraba su trabajo y su esfuerzo era reconocido por sus superiores. “siempre se me ha reconocido cuando un trabajo estaba bien

hecho y eso te motiva a seguir haciendo las cosas bien. Es cierto que a veces sientes que tu trabajo es más valorado por uno mismo que por los demás, pero por lo general siempre me he sentido cómodo en este sentido”.

En cuanto a los procesos de selección en los que los entrevistados han tomado parte, nos llama la atención el hecho de que cuatro de ellos no han participado nunca en uno. Esto se puede explicar o bien porque siempre han mantenido un trabajo más o menos estable en algunos casos o porque han trabajado como autónomos, por lo que los procesos de selección no son necesarios.

Los que sí han participado en procesos de selección en los últimos años han declarado sentirse apartados o fuera de lugar, expresando que se sentían “como si partiera de cero, recién entrado al mercado”.

Esto puede ser un factor adicional por el que descartan las opciones del reciclaje profesional o la actualización y mejora de los conocimientos que poseen, ya que perciben que no se les valora lo suficiente en los procesos de selección y no consideran que el esfuerzo extra de formarse vaya a merecer la pena.

7. CONCLUSIONES

La crisis ha afectado a todos los hogares Españoles y eso es un hecho innegable, sin embargo, no ha tenido el mismo impacto en todos los casos. Los problemas económicos en los que se vieron envueltas muchas empresas en nuestro país, les obligaron a recortar puestos de trabajo de forma drástica, empezando en muchas ocasiones por los mayores de 45 años.

La situación de desempleo con más de 45 años se hace mucho más dura que a edades más tempranas por las dificultades adicionales en la búsqueda de empleo. El hecho de sufrir el rechazo en repetidas ocasiones y en diferentes empresas cuando se está buscando trabajo, lleva inevitablemente a una situación de desesperanza.

Las experiencias que nos han relatado los entrevistados nos han ayudado a comprender que el reciclaje profesional no es tenido en cuenta como una línea de actuación viable para mejorar su empleabilidad debido al esfuerzo extra que supone volver a empezar a formarse y a que se genera una percepción de desplazamiento frente a las nuevas generaciones de trabajadores.

Sin embargo, hemos podido comprobar cómo la crisis se ha convertido también en una fuente de oportunidades de empleo en algunos casos y que aquellos que afortunadamente no perdieron sus trabajos, han podido sobrellevar estos años de dificultades económicas más cómodamente.

La tendencia de la tasa de paro de los mayores de 45 años en La Rioja es estable, no parece que vaya a variar demasiado en los próximos años y como ya hemos comentado anteriormente, esto no tiene por qué ser positivo ya que se puede estar llegando a una situación de paro crónico.

Por otro lado, las ayudas que ofrece el Gobierno para aquellos que han agotado todas las prestaciones contributivas existentes no son suficientes, siendo más escasas aún si se tienen cargas familiares. Las oportunidades de formación mediante cursos en organismos públicos o mediante subvenciones, son abundantes pero en muchos casos no se les da la publicidad adecuada, por lo que no tienen todo el efecto que podrían.

Hemos podido comprobar también que los mayores de 45 años suelen acudir a amigos o familiares cuando tratan de encontrar un nuevo empleo, lo que no es ideal. Además el desconocimiento al que hacíamos referencia con respecto a los cursos o a las acciones de entidades privadas como Randstad, constituye un problema fácilmente subsanable.

Ninguno de los entrevistados conocía las plataformas digitales de búsqueda de empleo que tanto se utilizan hoy en día, como por ejemplo LinkedIn o Infojobs y mostraron cierta desconfianza hacia la efectividad de las mismas a la hora de buscar empleo.

La reactivación económica es un hecho, el mercado de trabajo comienza a moverse de nuevo y las empresas deben empezar a confiar de nuevo en la infravalorada experiencia con la que cuentan los mayores de 45 años tras varios años en el mercado laboral

8. BIBLIOGRAFÍA

- Adecco. (2016). *VII informe de mayores de 45 años en el mercado laboral*. Obtenido de http://www.fundacionadecco.es/_data/SalaPrensa/Estudios/pdf/612.docx
- Álvarez, N. (2014). *¿Qué hacemos con el paro?* Madrid: Tres Cantos.
- Amber, D. (2016). *Mayores de 45 años en desempleo. Historias silenciadas y desafíos de formación*. Granada: Universidad de Granada.
- Bellamy, J., & Magdoff, F. (2009). *La gran crisis financiera. Causas y consecuencias*. Madrid: Fondo de Cultura Económica de España.
- Civera, N., & Díez, E. (2015). *Métodos y Técnicas de Investigación en el Trabajo social*. Madrid: Grupo 5.
- D'Ancona, M. Á. (1998). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Elorza, F., & Fernández, F. J. (2012). *El mantenimiento del Empleo por los trabajadores de edad avanzada en Andalucía*. Madrid: Marcial Pons.
- Facal, T. (2015). *Guía para elaborar un proyecto de investigación social*. Madrid: Ediciones Paraninfo.
- Ferrando, M. G. (1986). *El análisis de la realidad social*. Madrid: Alianza.
- Gómez, M. V. (25 de 4 de 2013). *El País. Economía*. Obtenido de http://economia.elpais.com/economia/2013/04/25/actualidad/1366872244_350515.html
- Izquierdo, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años*. Jaén: Consejo Económico y Social de Jaén.
- Martínez, F. (2015). Medidas para favorecer el empleo de los mayores de 45 años y el papel de la negociación colectiva. *La Gaceta Sindical*, 143-158.

Roca, A. (2013). *Análisis de las dificultades de inserción laboral del colectivo de mayores de 45 años: Políticas activas de empleo en la crisis económica*. Logroño: UNIR.

Rodríguez, J. (2014). *Crisis económica y cambios en el sistema financiero*. Madrid: Los libros de la catarata.

Servicio Público de Empleo Estatal. (2017). *Ministerio de empleo y Seguridad Social*.
Obtenido de
https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/desempleado_larga_duracion.html

9. ANEXOS

9.1.ANEXO I

Las preguntas para el modelo de entrevista a la población con empleo son:

Preguntas de experiencia o conducta:

- ¿Qué nivel de estudios tiene?
- ¿Con qué edad comenzó a trabajar? ¿Cuántos años ha trabajado a lo largo de su vida laboral?
- ¿Cuántos puestos de trabajo diferentes ha desempeñado a lo largo de su vida laboral?

Preguntas de opinión o valor:

- En su caso, ¿qué repercusión ha tenido la crisis en su economía familiar?
- En su caso, ¿cree que su formación se ajusta a lo que las empresas quieren hoy en día?
- ¿Qué le parece el tipo de trabajo que se ofrece a los mayores de 45 años?
- En su opinión, ¿tienen los mayores de 45 años las mismas oportunidades de empleo que los colectivos de otras edades?
- ¿Cree que se valora suficientemente la experiencia que los mayores de 45 años tienen en el ámbito laboral? ¿Por qué?

Preguntas de sentimiento:

- ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo? ¿Y valorado?
- ¿Cómo se sintió en el último proceso de selección en el que participó?

Preguntas sobre antecedentes e historia personal:

- ¿Pudo, en su momento, elegir entre continuar con unos estudios superiores o trabajar?
- ¿Se plantea la opción de reciclarse profesionalmente?

Las preguntas para el modelo de entrevista a la población en situación de desempleo son:

Preguntas de experiencia o conducta:

- ¿Qué nivel de estudios tiene?
- ¿Con qué edad comenzó a trabajar? ¿Cuántos años ha trabajado a lo largo de su vida laboral?
- ¿Cuántos puestos de trabajo diferentes ha desempeñado a lo largo de su vida laboral?

Preguntas de opinión o valor:

- En su caso, ¿cree que la crisis es la causa principal de su situación actual?
- En su caso, ¿qué repercusión ha tenido la crisis en su economía familiar?
- En su caso, ¿cree que si adquiriera nueva formación o actualizase sus conocimientos tendría mejores oportunidades en el mercado laboral?
- ¿Qué le parece el tipo de trabajo que se ofrece a los mayores de 45 años?
- En su opinión y en base a su experiencia, ¿tienen los mayores de 45 años las mismas oportunidades de empleo que los colectivos de otras edades?
- ¿Cree que se valora suficientemente la experiencia que los mayores de 45 años tienen en el ámbito laboral? ¿Por qué?

Preguntas de sentimiento:

- ¿Qué aspiraciones tendría en un posible puesto de trabajo?
- ¿Cómo se sintió en el último proceso de selección en el que participó?
- ¿Recibió información sobre el motivo por el que usted no fue seleccionado?

Preguntas sobre antecedentes e historia personal:

- ¿Pudo, en su momento, elegir entre continuar con unos estudios superiores o trabajar?
- ¿Se plantea la opción de reciclarse profesionalmente como medida para mejorar su accesibilidad al mercado de trabajo?